ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

EN UNA INSTITUCION ESTATAL PERUANA

David Julio Martel Zevallos
Flor de María Rojas Castro
Lida Days Beraun Quiñones
Jhonny Henry Piñán García
Roberto Sixto Perales Flores
Jimmy Grover Flores Vidal
Gelacio Pozo Pino

Ano 2023

Editora chefe
Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Editora executiva
Natalia Oliveira
Assistente editorial
Flávia Roberta Barão
Bibliotecária
Janaina Ramos
Projeto gráfico
Camila Alves de Cremo
Luiza Alves Batista
Nataly Evilin Gayde
Imagens da capa
iStock
Edição de arte
Luiza Alves Batista

Rotación del personal y desempeño laboral en una institucion estatal peruana

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo
Correção: Yaiddy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R842 Rotación del personal y desempeño laboral en una institucion estatal peruana / Jhonny Henry Piñán García, David Julio Martel Zevallos, Flor de María Rojas Castro, et al. - Ponta Grossa - PR: Atena, 2023.

Otros autores:
Lida Days Beraun Quiñones
Roberto Sixto Perales Flores
Jimmy Grover Flores Vidal
Gelacio Pozo Pino

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-258-1121-5
DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.215231304

1. Estatal peruana. I. García, Jhonny Henry Piñán. II. Zevallos, David Julio Martel. III. Castro, Flor de María Rojas. IV. Título.

CDD 918.5

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao conteúdo publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que o texto publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

ÍNDICE

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

INTRODUCCIÓN 3

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 4

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5

Problema general 5

Problemas específicos 5

OBJETIVOS 5

Objetivo general 5

Objetivos específicos 6

HIPÓTESIS 6

Hipótesis general 6

Hipótesis específicas 6

VARIABLES 7

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL 8

ANTECEDENTES 8

BASES TEÓRICAS 10

MARCO METODOLÓGICO 12

NIVEL DE INVESTIGACIÓN 12

TIPO DE INVESTIGACIÓN 12

Por su alcance temporal 12

Por su profundidad 12

Por su fuente 12

Por su carácter 12

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 12

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 13

ÍNDICE

Método Principal 13

Métodos Secundarios 13

MUESTRA 14

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 14

PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 14

RESULTADOS 16

TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS 16

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE ENTREVISTA AL JEFE DE LA SUB-GERENCIA DE INVERSIONES DEL GOREHCO 33

PRUEBA DE HIPÓTESIS 37

Hipótesis general 37

Hipótesis específica 1 38

Hipótesis específica 2 39

Hipótesis específica 3 40

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 41

ALCANCES DEL TRABAJO 41

CONCLUSIONES 43

SUGERENCIAS 44

REFERENCIAS 45

SOBRE O AUTOR 46

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, el Objetivo fue: Determinar como la Rotación del Personal influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco en el 2020. El tipo de investigación fue Aplicada de naturaleza Descriptiva correlacional, para encontrar las causas del comportamiento de ambas variables en un mismo entorno, el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores. Se aplico la técnica de cuestionario de encuesta y de entrevista en días de la semana y por medios virtuales. Según el análisis inferencial al que fueron sometido los datos, se puede afirmar que existe relación entre la variable rotación de personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO durante el periodo 2020.

ABSTRACT

This research was carried out in the Investment Projects Sub-Management of the Regional Government of Huánuco, the objective was: To determine how the Staff Rotation influences the Labor Performance of the workers of the Investment Projects Sub-Management of the Regional Government of Huánuco in 2020. The type of research was Applied of a Descriptive nature, to find the causes of the behavior of both variables in the same environment, the design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 22 workers. The survey and interview questionnaire technique were applied on days of the week and through the Internet ON DRIVE for both variables.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha percibido una crisis en lo que respecta a los recursos humanos sobre todo en la carencia de personal especializado en el área, y la inobservancia al momento de designar el personal que va a ser rotado a las diferentes oficinas, Lo que ha motivado la siguiente investigación.

Existen normas aplicables para la designación de personal que será rotado, son los Sub-Gerentes y/o directores los encargados de seleccionar el personal que va a salir de su oficina para pasar a otras áreas que requiera su perfil.

Señalamos además que esta política de rotación de personal se aplica en casi todas las instituciones del Estado, solo que a Diferencia del Gobierno Regional los servidores que son rotados son los nombrados que solicitan su rotación, la mayoría de ellos por pertenecer al régimen 276, y tener trabajo estable no se comprometen con la institución, cuando los que merecen ser rotados por cumplir el perfil y compromisos son los trabajadores bajo el régimen CAS.

Asimismo, el desempeño de los trabajadores dentro de la organización es de vital importancia para que esta sea productiva y que tal desempeño este asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual es necesario que la Institución se preocupe por crear las condiciones para que el servidor pueda satisfacer sus necesidades, ya que son personas encargadas de garantizar el éxito de la Institución.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se puede dar una definición a rotación del personal como la persona idónea que ocupara los puestos, también se podría decir que es seleccionar entre un grupo de personas, seleccionar a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la organización, tratando de mantener o aumentar la eficacia y el rendimiento del personal.

La rotación de personal se relaciona directamente con la Admiración de recursos humanos, es la función de la Administración de Personal que conduce al proceso de incorporación de personal y determinando las técnicas más convenientes para llevarlas a cabo en la práctica.

Para las franquicias como KFC (Kentucky Fried Chicken) siempre ha sido importante entregar la máxima satisfacción a sus clientes con los servicios que ofrece, para que esto suceda debe de contar con colaboradores que estén capacitados y dispuestos a realizar de buena forma sus labores, es por ello que se efectúa la rotación de personal en busca de un personal idóneo, con el objetivo de buscar mejoras en el desempeño de los trabajadores prevaleciendo su bienestar y con esto la ayuda al cumplimiento de objetivos de la empresa, contando con capacitaciones, pago de salarios competitivos en el mercado, reconocimiento del desempeño a través de incentivos variables a todos los niveles cuando alcanzan o superan la meta establecida, enfatizar en los programas de incentivos como el empleado del mes, las actividades de integración de sus colaboradores cada mes; pero a su vez existe una insensibilidad de la empresa ante la problemática de los empleados que puede generar empleados insatisfechos, obteniendo renuncias.

En el ámbito nacional también surgieron cambios en las últimas elecciones municipales realizadas en la ciudad de Lima, el cual ha generado polémicas.

Tras la Gestión municipal que viene realizando el actual alcalde de la Victoria George Forsyth Sommer, se hicieron y siguen haciendo cambios radicales, el cual ha traído consigo grandes mejoras en dicho distrito en cuanto a la desarticulación de mafias, lucha contra la corrupción y la informalidad.

Una de las primeras acciones implementadas por el flamante alcalde de La Victoria ha sido el retiro de más de 100 serenos, quienes están siendo reemplazados por agentes que tengan estudios militares, esto ha sido visible en el gran emporio comercial de Gamarra.

El Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO) es una corporación autónoma del derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad y asegurar su participación. Se pudo observar que existe una tasa desfavorable en cuanto a la rotación del personal, ya sea por mejores ofertas de

trabajo, sobre carga laboral, falta de conocimiento, conflictos, arreglos políticos, etc. Estas plazas fueron cubiertas por nuevo personal en cada cambio de gestión y mucho de ellos con poca experiencia, generando este hecho que la productividad y la utilidad de trabajo sea ineficiente.

Para aportar profesionalmente al Gobierno Regional de Huánuco, realizaremos el estudio de investigación para saber la medida de la relación entre la Rotación del Personal y el Desempeño Laboral. La Rotación del Personal tomaremos la muestra de Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión en el Gobierno Regional de Huánuco. Así poder describir la relación entre el Desempeño Laboral teniendo en cuenta los indicadores, como el Ambiente de Trabajo, Establecimiento de Objetivos, Reconocimiento de Trabajo, Calidad de Servicio, Productividad y Satisfacción del Personal, Recursos de Apoyo y Oportunidad de Ascenso; en el periodo 2020 del Gobierno Regional de Huánuco.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿De qué manera la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

Problemas específicos

- ¿De qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?
- ¿De qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?
- ¿De qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar de qué manera la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Objetivos específicos

- Reconocer de qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
- Determinar de qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
- Describir de qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ha: La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis específicas

Ha1: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho1: Los Factores Organizacionales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ha2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho2: Los Factores de Cargo se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ha3: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho3: Los Factores Personales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

VARIABLES

Variable 1: Rotación de personal

Según la Teoría de Porter (1973) La rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfechos, tienden a preferir la misma organización. (p.152)

Dimensiones y sus indicadores

Factores Organizacionales

- Nivel del desarrollo profesional.
- Nivel del desarrollo personal.
- Nivel del Clima organizacional
- Nivel del entorno físico.
- Nivel de la calidad de liderazgo.

Factores del Cargo

- Nivel de responsabilidad.
- Nivel de oferta laboral
- Nivel de la gestión de recursos.
- Nivel de política laboral.

Factores Personales

- Nivel de la experiencia Laboral.
- Nivel de estrés y Presión.

Variable 2: Desempeño laboral

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Dimensiones y sus indicadores

Factores Motivacionales

- Nivel del ambiente de Trabajo.
- Nivel de establecimiento de objetivos.
- Nivel del reconocimiento de trabajo.

Eficiencia y Eficacia

- Nivel de la Calidad de Servicio.
- Nivel de la Productividad y Satisfacción del Personal.
- Nivel de los Recursos de Apoyo.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

ANTECEDENTES

Pérez (2014), refiere en su tesis “La Rotación Del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato, Ecuador 2014”, señalando, “establece el objetivo general de diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita elevar el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato”. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Huapaya (2020), indica: La investigación tuvo como objetivo principal analizar las causas que originan la alta rotación del personal operativo en una empresa dedicada al rubro del entretenimiento en el año 2018. Para el desarrollo, se empleó un diseño de investigación descriptivo, transversal y no experimental orientado hacia el análisis de la variable, en un momento determinado. Se trabajó con una muestra de 20 colaboradores del área operativa de una empresa del rubro entretenimiento (tragamonedas). El instrumento para la recolección de datos utilizado fue la encuesta estructurada, de forma virtual, el que fue validado por 3 especialistas. El propósito de la encuesta fue recoger, medir y analizar la información acerca de las causas que originan la rotación de personal. Finalmente, esta investigación concluyó, que entre las causas principales que originan la rotación del personal están, la escala remunerativa, debido a que los colaboradores están en desacuerdo con la remuneración que perciben, el desarrollo de la línea de carrera que la empresa tiene y que no promueve, y las condiciones de trabajo que originan disconformidad a los colaboradores. Se han encontrado resultados que amplían las perspectivas para sugerir recomendaciones con la posibilidad de mejorar la situación actual de la empresa.

Concepción (2020), concluyen en su investigación señalando:

La rotación de personal en la organización es representativa y están ligados a procesos administrativos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, generando costos intangibles relacionados con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación, adiestramiento, la calidad y servicio hacia el cliente. La investigación consistió en la elaboración de un estudio enfocado a identificar las principales variables causantes de la rotación de personal, para conocer la relación que existe entre cada una de las dimensiones que obtuvieran la media baja, del personal de trabajo en una empresa de seguridad privada. Con el fin de proponer mejoras que permitan tener un control interno. Se seleccionó una empresa del sector servicios, específicamente en la rama económica de comercialización de productos de seguridad y la prestación de equipo e instrumentos para el monitoreo de seguridad de instalaciones particulares, que presenta problemas con su capital humano, haciendo evidente una grave rotación de personal, que impacta directamente sobre la

productividad y rentabilidad de las compañías. La investigación por su naturaleza tendrá un enfoque mixto cuantitativo/cualitativo, el cual permitirá la recolección y el análisis de datos, así como su integración para posteriormente analizarla mediante la aplicación de instrumentos de recopilación de información. Se encontró una inclinación negativa en la motivación de los trabajadores y reconocimiento del personal.

Flores, (2016). en su tesis titulada “Rotación De Empleados y su Efecto en la Utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa En El Periodo 20112015 “, señala:

Que la rotación de los empleados afecta negativamente a la utilidad de la CAJA MUNICIPAL DE AREQUIPA como se ha demostrado se puede observar que a medida que se incrementa el nivel de rotación la utilidad disminuye ya que muchos de los que salen son personas con experiencia por lo cual han acumulado conocimientos y experiencias por el tiempo de servicios, en ese tiempo se han adecuado a la normatividad, al clima a la cultura organizacional, llegamos a la siguiente conclusión: A medida que exista mayor número de rotación del personal, la productividad disminuirá, ya que en su mayoría el personal que culminó su trabajo, sus actividades laborales se encontraban estandarizadas, generando mayor utilidad en el tiempo.

BASES TEÓRICAS

Rotación de Personal

Chiavenato (2016), define:

La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo. La salida de personas de sus puestos de trabajo hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un nivel óptimo del elemento humano para que opere el sistema. Fue en 1910 en Norteamérica donde se dio inicio al estudio de las causas y consecuencias que traía la rotación del personal. Los empresarios que iban a despedir a algún empleado a la mínima falta y seguros de poder reemplazar el elemento se percataron que cada despido tenía un costo y que en cantidad no se podía pasar por alto, ese mismo razonamiento servía para los que renunciaban a los cargos.

Factores Organizacionales

Existe una gran variedad de factores organizacionales que pueden provocar en el empleado la intención de abandonar la empresa. Sin embargo, sobresalen cuatro dimensiones a considerar para el estudio de la rotación, las cuales son: Desarrollo profesional, desarrollo personal, clima organizacional, entorno físico y calidad de liderazgo.

Factores de Cargo

- Trabajo monótono carente de interés y de mayor esfuerzo.
- Remuneración percibida insatisfactoria.
- Insatisfacción de los empleados con las condiciones que rodean el cargo, trabajo excesivo sujeto a alta presión.
- Disgusto y mala relación con los supervisores, jefes directos, colegas y/o subalternos.

Factores Personales

- Ya no hay motivos para trabajar (retiro del trabajo de tiempo completo).
- El trabajo ya no atrae al tener en cuenta los costos de oportunidad.
- Los factores organizacionales y del cargo suelen tratarse bajo el concepto de satisfacción con el cargo, y los indicios muestran una relación directa entre la insatisfacción con el cargo y la rotación.

Factores Competitivos

De acuerdo con Sharon Oster "La Competitividad de una empresa es la capacidad que tiene para producir bienes con patrones de calidad específicos, utilizando más eficientemente sus recursos, en comparación con empresas semejantes en el resto del mundo durante un cierto periodo de tiempo".

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), expone que:

El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En ese sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos" (p.360). Se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Factores Motivacionales

Motivación, "son procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a los objetivos" Kreitner (2013).

Eficiencia y Eficacia

Chiavenato (2016) define eficiencia como: "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación E=P/R, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Satisfacción Laboral

Según Valencia (2006), la supervisión es un elemento de la dirección que se encarga del estudio y vigilancia de las condiciones de un grupo de personas en relación con el progreso alcanzado.

Relaciones con los Compañeros

Según (Arnulf, 1983), las relaciones con los compañeros se perciben mediante la interacción entre miembros de la organización, los cuales comparten actividades y roles los que conllevan a un solo objetivo.

Adaptación al Trabajo

Ginebra (2002), abarca la adaptación o el nuevo diseño de herramientas, maquinarias, puesto de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona.

Desempeño Laboral

Para Campelo, (2013), define como aquella conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad.

MARCO METODOLÓGICO

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de Investigación de acuerdo con su naturaleza de estudio reúne por su nivel las características planteadas, de un estudio descriptivo - correlacional.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, pues se pretende demostrar la teoría existente respecto a las variables rotación de personal y desempeño laboral en un contexto y tiempo determinado, asimismo es de tipo deductivo pues parte de la teoría existente para llegar a la particularidad.

Por su alcance temporal

El presente proyecto es seccional o diacrónica porque el problema materia de estudio se investigó en un periodo concreto en el tiempo.

Por su profundidad

El presente proyecto de investigación es de alcance descriptivo – correlacional, porque se caracterizaron y describieron la relación que existe entre la variable dependiente (Desempeño Laboral), con la variable independiente (Rotación del Personal).

Por su fuente

El presente proyecto de investigación es mixto porque se utilizó datos primarios recogidos por la investigadora exclusivamente para el proyecto de investigación y datos secundarios recogidos con otros fines (antecedentes).

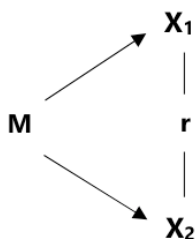
Por su carácter

El presente proyecto de investigación es cuantitativo, porque se utilizó técnicas que obedecen a la Estadística Descriptiva y a la Estadística Inferencial.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de estudio de investigación se adapta a la tipología de diseño no experimental pues no habrá manipulación de las variables y solo se tiene un grupo experimental y no existe grupo control, de la misma manera es trasversal pues solo se toman datos en un momento en el tiempo, además el diseño se enmarca dentro de la decisión descriptiva correlacional como lo manifiesta Hernández (2018) El diseño descriptivo correlacional solo cuenta con grupo experimental el cual se recibe y se intenta

correlacionar dos o más variables con alguna técnica de naturaleza cuantitativa.

El esquema correspondiente a este diseño es:

Donde:
M = Observación de la muestra (Trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión)
X_1 = Observación de la variable 1: Rotación del Personal
X_2 = Observación de la variable 2; Desempeño Laboral.
r = Indica la relación que existe entre las variables que se someterán al estudio.

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del proyecto de investigación se utilizó un método principal y métodos secundarios que se detallan a continuación:

Método Principal

Como método principal se utilizó el método científico, con la finalidad de desarrollar los cuatro procesos con sus respectivos procedimientos que son los siguientes:

Planteamiento del problema (caracterización y objetivos), construcción de un modelo teórico (teorías, variables, hipótesis), deducción de consecuencias y la prueba de hipótesis (diseño metodológico, recolección y presentación de datos, análisis e interpretación, conclusión).

Métodos Secundarios

Método Analítico

Se utilizó el método analítico para analizar la información desempeño laboral, tanto, así como las encuestas, entrevistas que ayudará con el cumplimiento de la investigación.

Método Descriptivo

Se utilizó el método descriptivo por cuanto se describe o analiza la Rotación del Personal y su relación con el Desempeño Laboral en Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

Método Explicativo

Se utilizó el método explicativo para mostrar la relación de la variable 1 (Rotación de Personal) en la variable 2 (Desempeño Laboral).

Método Correlacional

Se utilizó el método correlacional para explicar la relación que existe entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

MUESTRA

La muestra del proyecto de investigación es no probabilística y está constituido por los 8 trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión y por 12 trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

N = 22

El total de la muestra para fines de investigación es en total veintidós (22) trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas que se utilizó son las siguientes:

a. La Encuesta: Se utilizó para formular el cuestionario de preguntas relacionados con el tema de investigación, dirigido a los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, tal como se especifica en la selección de la muestra.
b. La Entrevista. - el cual se utilizó para recabar información del Sub-Gerente de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, el cual estaba basado en una guía de entrevista.

Los Instrumentos que se utilizó fueron:

- Cuestionario de preguntas.
- Guía de entrevista.
- Cuaderno de apuntes.
- La Estadística.
- Servicio de Internet.

PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Para procesar los datos, que se obtuvieron mediante las técnicas señaladas en el

párrafo anterior fue el ordenamiento y clasificación, procesamiento manual, procesamiento computarizado con Excel y proceso computarizado con SPSS.

RESULTADOS

TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	5	22,7	22,7	
Bueno	8	36,4	36,4	22,7
Regular	8	36,4	36,4	59,1
Malo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 1: ¿Cómo considera usted su nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 22.7% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 36.4 % señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

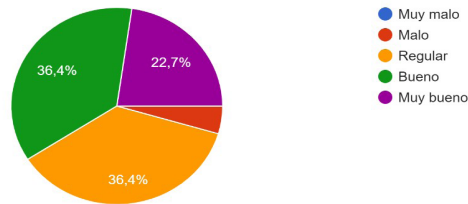



Figura 1: Pregunta 1

Nota: Elaboración Propia

Fuente: Encuesta.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	3	13,6	13,6	
Bueno	10	45,5	45,5	13,6
Regular	8	36,4	36,4	59,1
Malo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 2: ¿Cómo percibe usted su nivel de desarrollo personal dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de desarrollo personal dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 36.4% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

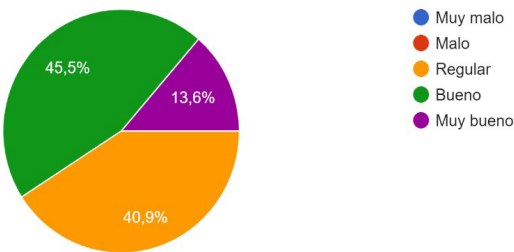



Figura 2: Pregunta 2

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	0			
Bueno	3	13,6	13,6	
Regular	12	54,5	54,5	13,6
Malo	7	31,8	31,8	68,2
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 3: ¿Cómo califica usted el nivel del clima organizacional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del clima organizacional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular. Conclusión: nivel del clima organizacional profesional dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

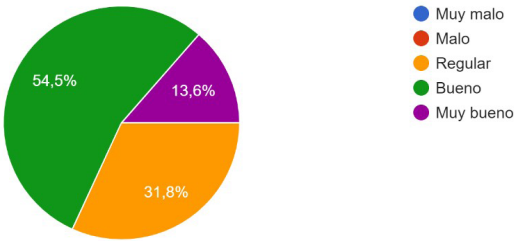



Figura 3: Pregunta 3

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	5	22,7	23,8	
Bueno	7	31,8	33,3	23,8
Regular	8	36,4	38,1	57,1
Malo	1	4,5	4,8	95,2
Perdidos Sistema	1	4,5		
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 4: ¿Cómo califica usted nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los proyectos de inversión de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 23.8% refieren que es muy bueno, el 33.3% dicen que es bueno, el 38.1% señalan que es regular, y el 4.8% dicen que es malo Conclusión: nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los proyectos de inversión de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo califica usted nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

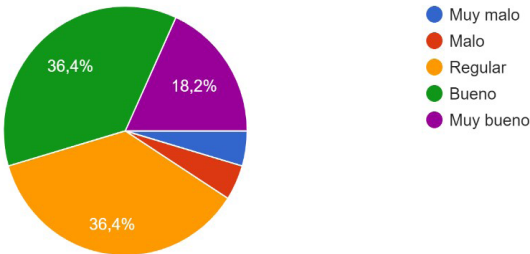



Figura 4: Pregunta 4

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	2	9,1	9,1	
Bueno	8	36,4	36,4	9,1
Regular	12	54,5	54,5	45,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 5: ¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de calidad de liderazgo en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 9.1% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 54.5% señalan que es regular. Conclusión: nivel de calidad de liderazgo en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

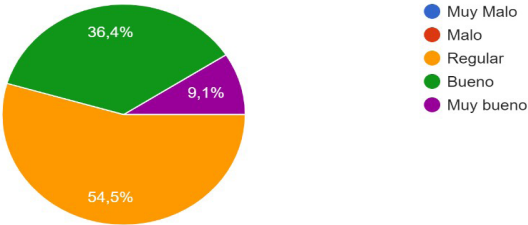



Figura 5: Pregunta 5

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	4	18,2	18,2	
Bueno	10	45,5	45,5	18,2
Regular	7	31,8	31,8	63,6
Malo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 6: ¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de responsabilidad dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de responsabilidad dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

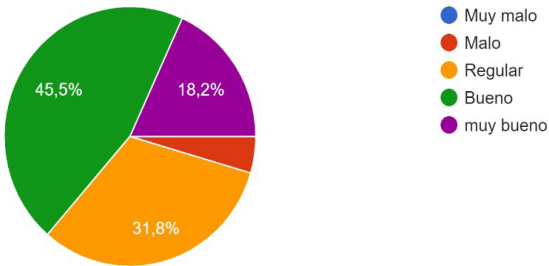



Figura 6: Pregunta 6

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	7	31,8	31,8	
Regular	13	59,1	59,1	31,8
Malo	2	9,1	9,1	90,9
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 7: ¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la oferta laboral brindada en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 31.8% refieren que es bueno, el 59.1% dicen que es regular, el 9.1% señalan que es que es malo Conclusión: nivel de la oferta laboral brindada en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

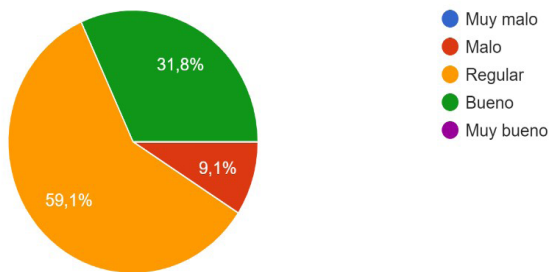



Figura 7: Pregunta 7

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	4,5	4,5	
Bueno	11	50,0	50,0	4,5
Regular	9	40,9	40,9	54,5
Malo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 8: ¿Cómo considera usted el nivel de la gestión de recursos de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la gestión de recursos de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 4.5% refieren que es muy bueno, el 50.0% dicen que es bueno, el 40.9% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de la gestión de recursos de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

¿Cómo considera usted el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

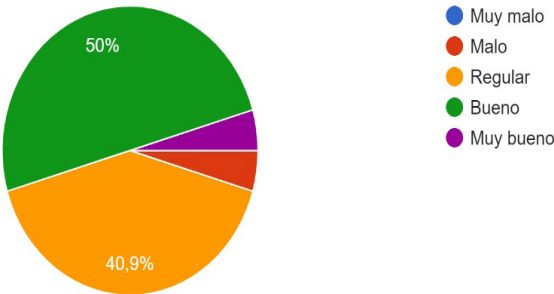



Figura 8: Pregunta 8

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	4,5	5,0	
Bueno	7	31,8	35,0	5,0
Regular	11	50,0 4,5	55,0	40,0
Malo	1	90,9	5,0	95,0
Perdidos Sistemas	2	9,1		
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 9: ¿Cómo considera el nivel de la política laboral dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la política dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 5.0% refieren que es muy bueno, el 35.0% dicen que es bueno, el 55.0% señalan que es regular, y el 5.0% dicen que es malo Conclusión: nivel de la política laboral dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo considera el nivel de la política laboral dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

21 respuestas

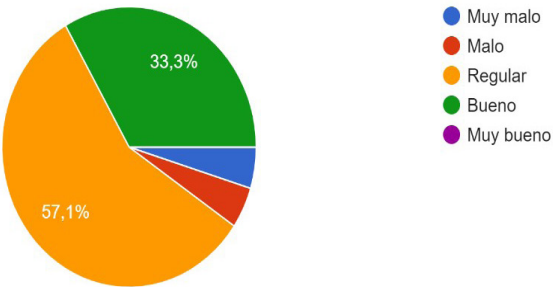



Figura 9: Pregunta 9

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	2	9,1	9,1	
Bueno	10	45,5	45,5	9,1
Regular	10	45,5	45,5	54,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 10: ¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 9.1% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 45.5% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

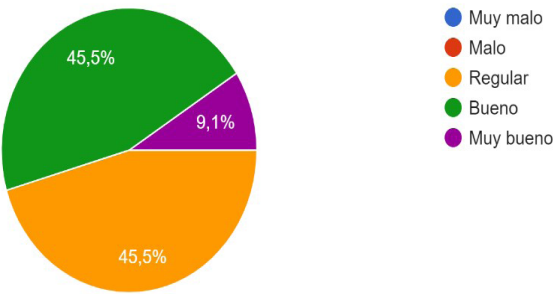



Figura 10: Pregunta 10

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	4	18,2	18,2	
Medio	17	77,3	77,3	18,2
Bajo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 11: ¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de estrés y presión, que siente el trabajador de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es alto, el 77.3% dicen que es medio, el 4.5% señalan que es bajo. Conclusión: nivel del estrés y presión del trabajador de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es medio.

Figura 11: Pregunta 11

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	3	13,6	13,6	
Bueno	8	36,4	36,4	13,6
Regular	11	50,0	50,0	50,0
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 12: ¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 50.0% señalan que es regular. Conclusión: nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

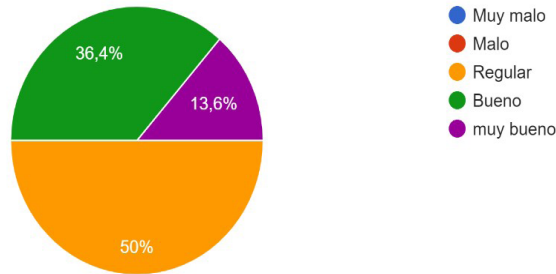



Figura 12: Pregunta 12

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	4,5	4,5	
Bueno	12	54,5	54,5	4,5
Regular	9	40,9	40,9	59,1
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 13: ¿Cómo percibe usted el nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 4.5% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 40.9% señalan que es regular. Conclusión: nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

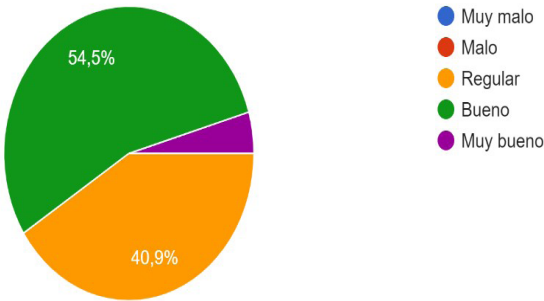



Figura 13: Pregunta 13

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	9	40,9	42,9	
Regular	11	50,0	52,4	42,9
Malo	1	4,5	4,8	95,2
Perdidos Sistema	1	4,5		
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 14: ¿Cómo considera el nivel del reconocimiento que ofrece a su trabajo la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del reconocimiento que ofrece la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 42.9% refieren que es bueno, el 52.4% dicen que es regular, el 4.8% señalan que es malo. Conclusión: nivel del reconocimiento que ofrece al trabajo o desempeño del trabajador de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo considera el nivel del reconocimiento que ofrece a su trabajo la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

21 respuestas

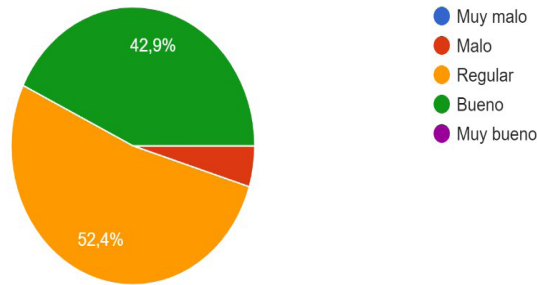



Figura 14: Pregunta 14

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	3	13,6	13,6	
Bueno	12	54,5	54,5	13,6
Regular	7	31,8	31,8	68,2
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 15: ¿Cómo califica usted el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO a la población?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Figura 15: Pregunta 15

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	4	18,2	18,2	
Bueno	9	40,9	40,9	18,2
Regular	9	40,9	40,9	59,1
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 16: ¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es muy bueno, el 40.9% dicen que es bueno, el40.9% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción de del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

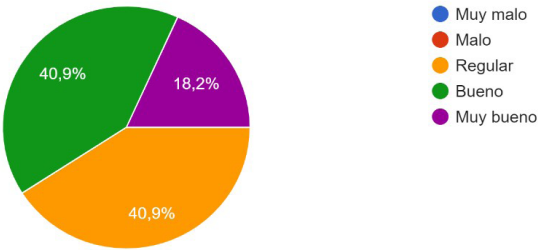



Figura 16: Pregunta 16

Nota: Elaboración Propia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	8	36,4	36,4	
Regular	13	59,1	59,1	36,4
Malo	1	4,5	4,5	95,5
Total	22	100,0	100,0	100,0

Tabla 17: ¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

Análisis e Interpretación

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 36.4% refieren que es bueno, el 59.1% dicen que es regular, el 4.5% señalan que es malo. Conclusión: nivel de los recursos de apoyo de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas

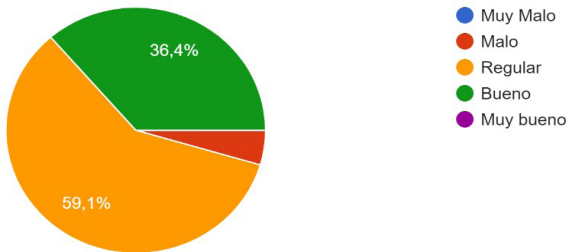



Figura 17: Pregunta 17

Nota: Elaboración Propia

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE ENTREVISTA AL JEFE DE LA SUB-GERENCIA DE INVERSIONES DEL GOREHCO.

1: ¿Dé que manera la subgerencia de proyectos de inversión del contribuye GOREHCO en el nivel de su desarrollo profesional?

Constantemente, los profesionales de esta Sub-Gerencia participan de las Capacitaciones virtuales implementadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Apreciación y análisis:

Se desprende que los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de inversión del GOREHCO, están capacitándose de manera virtual.

2: ¿De qué manera la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO contribuye en el nivel de su desarrollo personal?

La Sub-Gerencia no cuenta con programa de ascensos, tampoco se otorgan bonos laborales y no se cuenta con recursos para capacitación del personal; únicamente se participa de las capacitaciones establecidas por el MEF.

Apreciación y análisis:

No hay políticas de capacitación para el personal de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO.

3: ¿Cómo percibe usted el nivel del clima organizacional dentro de la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Tenemos un buen clima organizaciones, hemos dividido la carga laboral respecto al seguimiento de los proyectos por sectores ya sea transportes, saneamiento, educación, etc.

Apreciación y análisis:

Se desprende que existe un buen clima laboral en la Sub-Gerencia de Proyectos de inversión del GOREHCO.

4: ¿Cómo considera usted el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

El entorno físico de la Sub-Gerencia es amplio y adecuado; tenemos todos los equipos tecnológicos necesarios y contamos con materiales de escritorio disponibles para el óptimo desarrollo de las labores.

Apreciación y análisis:

El entorno físico y de ambientes es el adecuado para el desempeño del personal en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO.

5: ¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

En lo personal, considero que el nivel de calidad de liderazgo es adecuado; puesto que, esta Sub-Gerencia se encarga de la programación de las inversiones y vela por el cumplimiento del ciclo de inversión de estas.

Apreciación y análisis:

El liderazgo es adecuado en la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión.

6: ¿Considera usted el nivel de responsabilidad dentro de la oficina de subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

El nivel de responsabilidad de esta subgerencia es importante, dado que somos los encargados de elaborar la programación de las inversiones que se ejecutarán en los años siguientes.

Apreciación y análisis:

Se aprecia que el nivel de responsabilidad es adecuado.

7: ¿Cómo considera el nivel de la oferta laboral y qué aspectos sugiere para su mejora en la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

La oferta laboral es mínima, a pesar de que esta subgerencia requiere de un mayor número de personal, el área de recursos humanos no permite la contratación de los profesionales requeridos en el área.

Apreciación y análisis:

No hay oferta laboral, por inadecuada gestión del área de recursos humanos.

8: ¿Cómo percibe usted el nivel de la gestión de recursos de la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

La gestión de recursos es óptima y se viene ejecutando con normalidad. Asimismo, la asignación presupuestal no supera los 200,000.00 soles.

Apreciación y análisis:

La asignación de recursos financieros, para esta área es óptima.

9: ¿Está de acuerdo con el nivel de las políticas laborales dentro de la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO o propondría alguna sugerencia?

Sí estoy de acuerdo con las políticas de la subgerencia; manejamos un trato horizontal con todo el equipo técnico.

Apreciación y análisis:

La política laboral del área de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO es el adecuado.

10: ¿Cómo percibe usted el nivel del perfil de sus autoridades dentro de la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Considero que cuentan con el nivel requerido según la normativa vigente.

Apreciación y análisis:

El perfil de las autoridades del área de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es el adecuado para ejercer los cargos.

11: ¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral obteniendo dentro de la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Dentro de esta sub Gerencia la experiencia adquirida es importante dado que el sistema del Invierte.pe es nuevo y permite que los servidores estén continuamente aprendiendo al respecto.

Apreciación y análisis:

La experiencia para el desempeño de las funciones del personal de la subgerencia es importante.

12: ¿Qué nivel de estrés y/o presión le genera a usted laborando en la subgerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

En ocasiones si se genera un poco de estrés dado que el Gobierno cuenta con alrededor de 400 inversiones a las cuales hay que darles seguimiento y cada una presenta problemáticas o situaciones diferentes que pueden generar situaciones de estrés.

Apreciación y análisis:

El nivel de estrés de los trabajadores es generado por la presión en el cumplimiento de las metas.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ha:	La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
Ho:	La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

			ROTACIÓN DE PERSONAL	**DESEMPEÑO LABORAL**
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,726**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Tabla 18 Correlaciones

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de Significancia:

α =5%

Comparación de p y α

P valor= 0.000 < α =0.05

Decisión

Rechazar Ho

Valor de la Prueba.: Rho calculado

Spearman = 0.726

Conclusión: Existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis específica 1

Ha1:	Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
Ho1:	Los Factores Organizacionales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

			FACTORES ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑ O LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Tabla 19 Correlaciones

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de Significancia:

α =5%

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.717

Comparación de p y α

P valor= 0.000 < α =0.05

Decisión

Rechazar Ho1

Conclusión: Existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre los Factores Organizacionales con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis específica 2

Ha2:	Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
Ho2:	Los Factores de Cargo se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

			FACTORES DEL CARGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES DEL CARGO	Coeficiente de correlación	1,000	,392
		Sig. (bilateral)	.	,071
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,392	1,000
		Sig. (bilateral)	,071	.
		N	22	22

Tabla 20 Correlaciones

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de Significancia:

α =5%

Comparación de p y α

α =0.05 <P valor= 0,071

Decisión

Rechazar Ho2

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.392

Conclusión: Los Factores de Cargo no se relacionan de manera significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis específica 3

Ha3:	Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.
Ho3:	Los Factores Personales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

			FACTORES PERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES PERSONALES	Coeficiente de correlación	1,000	0,392
		Sig. (bilateral)	.	0,071
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,392	1,000
		Sig. (bilateral)	0,071	.
		N	22	22

Tabla 21 Correlaciones

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nivel de Significancia:

α =5%

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.392

Comparación de p y α

α =0.05 <P valor= 0,071

Decisión

Rechazar Ho3

Conclusión: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

ALCANCES DEL TRABAJO

El objetivo general de la presente investigación fue determinar como la rotación del personal influye en el desempeño laboral d ellos trabajadores de Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión de la GOREHCO Huánuco.

La rotación de personal y el desempeño laboral tienen una relación moderada porque en cuanto más baja sea la rotación y se retengan talentos en la institución el desempeño laboral será optima, para cumplir los objetivos trasados en la organización.

Los resultados encontrados en el presente estudio tienen una similitud con la investigación realizada por (Haro Pérez, 2014), cuando concluye en su tesis: que existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación que obtienen los trabajadores, satisfaciendo su desarrollo personal, profesional y laboral; por otro lado, la rotación del personal del ámbito laboral en el que se vive en la empresa. Este hecho comparamos con nuestros resultados, encontramos que también existe relación entre la rotación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión de la GOREHCO Huánuco. Así mismo (Centeno Cox, Joel Centeno; González Herrera, Karina Concepción, 2020), concluyen en su investigación señalando que la rotación de personal en la organización es representativa y están ligados a procesos administrativos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, generando costos intangibles relacionados con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación, adiestramiento, la calidad y servicio hacia el cliente.

Se encontró una inclinación negativa en la motivación de los trabajadores y reconocimiento del personal, comparativamente con nuestros resultados encontramos una relación alta directa y positiva entre nuestras variables de estudio tanto la rotación de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyecto de Inversión de a GORECHO. Si se tiene en cuenta a (Huapaya Bruno, Geraldine Lisset Lisset ; Rivera Moreno, Alexander Vladimir;, 2020),cuando concluyen señalando que entre las causas principales que originan la rotación del personal están, la escala remunerativa, debido a que los colaboradores están en desacuerdo con la remuneración que perciben, el desarrollo de la línea de carrera que la empresa tiene y que no promueve, y las condiciones de trabajo que originan disconformidad a los colaboradores, si se tiene en cuenta que uno de los factores motivacional para un mejor desempeño laboral es la parte remunerativa, en nuestro caso se coincide por la entrevista desarrollada al funcionario responsable de la Sub Gerencia de Proyecto de Inversión de la GOREHCO. Con el trabajo de (Flores, 2016) se puede comparar en el sentido de que señala que la rotación de los empleados afecta

negativamente a la utilidad de la CAJA MUNICIPAL DE AREQUIPA como se ha demostrado se puede observar que a medida que se incrementa el nivel de rotación la utilidad disminuye ya que muchos de los que salen son personas con experiencia por lo cual han acumulado conocimientos y experiencias por el tiempo de servicios, en ese tiempo se han adecuado a la normatividad, al clima a la cultura organizacional, llegamos a la siguiente conclusión: A medida que exista mayor número de rotación del personal, la productividad disminuirá, ya que en su mayoría el personal que culminó su trabajo, sus actividades laborales se encontraban estandarizadas, generando mayor utilidad en el tiempo, y si comparamos con nuestro trabajo encontramos en la tabla 8 que el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Y de acuerdo a los resultados del trabajo de (Gonzales, 2015), cuando señala que confirma que la rotación de personal influye sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal. Y de acuerdo a nuestros resultados señalamos que en la tabla 18 que existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020. Así mismo lo señalado por (Paulino, 2014), en su tesis cuando concluye diciendo, que la rotación del personal afecta negativamente a la organización, porque reduce la productividad y desestabiliza el clima laboral. Y de acuerdo con nuestros resultados contenida en la tabla 18 que existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

CONCLUSIONES

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación, procesado los datos de manera descriptiva e inferencial se han arribado a las siguientes conclusiones:

Se determinó la existencia de una relación significativa y positiva entre la rotación de personal y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la Ho, así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 72.6% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la rotación del personal administrativo ocasiona un desmedro en el desempeño laboral pues un trabajador que se esta habituando al desarrollo de determinadas actividades al ser cambiado de manera brisca y en un periodo corto de tiempo no cumplirá las metas propuestas alterando la sistematización del trabajo y la linealidad del trabajo.

Se determinó la existencia de una relación significativa y positiva entre los factores organizacionales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la Ho, así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 71.7% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que factores como el tiempo de servicio, la naturaleza de la relación contractual (Contratado o permanente) y el nivel del cargo se relacionan de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sub gerencia de proyectos de inversión del Gobierno Regional de Huánuco.

Se determinó la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores de cargo y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no rechazamos la Ho, así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces que el nivel de responsabilidad, nivel de oferta laboral, nivel de gestión de recursos y la política laboral no se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral ya que son factores que solo inciden de manera indirecta sobre esta variable.

Se determinó la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores personales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no podemos rechazamos la Ho, así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la experiencia laboral, el nivel de estrés y presión laboral no están relacionados con el desempeño laboral, estos factores no son considerados la momento de tomar la decisión del cambio o rotación de puesto.

SUGERENCIAS

Se recomienda los funcionarios de la entidad Gobierno Regional de Huánuco al tomar la decisión derrotar al personal sopesar las ventajas y desventajas que esta decisión trae, ya que un trabajador qué se ha habituado a realizar determinadas actividades será más responsable y cumplir con mayor eficiencia determinada labor, es así que es importante analizar esta decisión.

Se recomienda a los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco hacer un análisis de puestos y verificar el perfil del trabajador necesario para el mismo y una vez que se haya identificado ambos factores, evitar en la medida de lo posible realizar rotaciones de personal en corto tiempo ya que esto perjudica el normal desarrollo y el cumplimiento de objetivos.

Se recomienda a los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco realizar convocatorias de manera ampliada por medios físicos y virtuales, para captar recursos humanos altamente competitivos una vez identificados realizar su inducción para el cargo al cual han postulado, para posteriormente evaluar su trabajo en un período razonable de tiempo de ninguna manera en un período corto de tiempo pues este demostrar sus potencialidades y su pericia para el puesto y esto requiere un tiempo razonable.

Se recomienda los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco medir los indicadores de estrés del personal administrativo así cómo realizar acciones que promuevan un clima laboral agradable pues solo de esta manera el personal podrá tener un desempeño laboral alto y cumplir con las metas y objetivos encomendados.

REFERENCIAS

Campelo, M. L. ((2013). Introducción a la Auditoria Sociolaboral. . España:: Bubok Publishing. .

Centeno Cox, Joel Centeno; González Herrera, Karina Concepción. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. Obtenido de http://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2077-Centeno-Gonzalez.pdf

Chiavenato, E. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia.

Diccionario de Marketing, d. C. (1999). Edición 1999, de Cultural S.A., .

Eslava, E. (2008). “Empowerment en la gestión gerencia. Panamá : Revista Visión Humana de Panam.

Flores, J. (2016). Rotación de Empleados y su Efecto en la Utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el Periodo 2011-2015. Arequipa.

Freeman, C. (1982). The Economics of Insdustrial Innovation.

Ginebra, O. I. (2002). Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo. .

Gonzales, I. (2015). La Rotación de Personal EN EL Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015”. . Lima.

Haro Pérez, M. d. (2014). Rotación del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre LTDA. Agencia Ambato Ecuadro 2014. Ambato, Ecuador.

Herzberg, F. (2000). Gestión Empresarial. México:: . 3ra Edición. México: Mc Graw. .

Huapaya B., Geraldine L. ; Rivera M, Alexander V;. (2020). Análisis de la alta rotación del personal operativo en una empresa delrubro entretenimiento en el año 2018. Lima.

Porter, M. (2014). La ventaja competitiva en las organizaciones, Edit. Mc Hill, Madrid España 2013.

DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS – Docente investigador, licenciado en administración, maestro en investigación y docencia Universitaria, doctor en derecho, doctor en administración, docente principal a dedicación exclusiva en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) adscrito en la facultad de ciencias y turismo de la UNHEVAL. Especialista en gestión pública y en finanzas. Investigador en la UNHEVAL autor de publicaciones de artículos científicos y libros. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: dmartel@unheval.edu.pe. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9081-4654

FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO - Licenciada en Administración por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con visión de futuro y un historial probado de logro de objetivos durante seis años de carrea. Gestora de cambios, dedicada a la mejora continua del negocio. Centrada en el aumento de los ingresos, y la optimización de recursos y procedimientos operativos. Dedicada a la maximización de beneficios a través de estrategias empresariales innovadoras. Investigadora y autora de publicación de libros. Egresada de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Email: rojascastroflordemaria@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4637-2614

LIDA DAYS BERAUN QUIÑONES – Docente investigador, licenciada en Administración, Maestra en Gestión y Planeamiento Educativo, doctora en Administración, docente principal a dedicación exclusiva en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) adscrito en la facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL, autora de publicaciones de artículos científicos y libros. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: lberaun@unheval.edu.pe ORCID actualizado: https://orcid.org/0000-0002-2246-0409

JHONNY HENRY PIÑÁN GARCÍA – Docente investigador. Ingeniero Industrial con especializaciones en Sistemas y Tecnologías de la Información, amplia experiencia en las áreas de desarrollo de sistemas y soporte tecnológico, en empresas líderes del país. con una Maestría en Didáctica y Tecnologías de la Información y actualmente curso un Doctorado en Gestión Empresarial. Docente en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán adscrito en la Facultad de Ingeniería Industrial. Autor de Publicaciones de artículos científicos y de libros. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: jpinan@unheval.edu.pe. ORCID actualizado https://orcid.org/0000-0002-0263-7668

ROBERTO SIXTO PERALES FLORES - Docente investigador RENACYT, Ingeniero Electrónico (UNI), Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa (UNHEVAL) y Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible (UNHEVAL); actualmente es Docente Principal Ordinario en la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial (UNHEVAL), director del Departamento Académico de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas (UNHEVAL). Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: rperales@unheval.edu.pe. ORCID actualizado: https://orcid.org/0000-0002-2502-9593.

JIMMY GROVER FLORES VIDAL - Ingeniero de Sistemas e informática egresado de la Universidad de Huánuco, Maestro en Gestión Tecnológica Empresarial egresado de la Universidad Nacional de Ingeniería. Actualmente laboro como docente en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Universidad Alas Peruanas, Servicio Nacional de Trabajo Industrial – SENATI y Escuela Superior Técnica de la Policía Nacional del Perú – Santa

María del Valle. Tengo experiencia profesional en: docencia universitaria, docencia superior técnica, así como también cuento con 15 años de experiencia como ingeniero de sistemas, desempeñándome en áreas como especialista en informática, monitoreo y evaluación de proyectos, gestión administrativa. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: jflores@unheval.edu.pe. ORCID actualizado: https://orcid.org/0000-0001-8116-2340

GELACIO POZO PINO - Ingeniero Industrial, maestro en Ciencias de la educación con mención en docencia en educación superior e investigación. Docente en la Universidad Hermilio Valdizán en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y la Universidad de Huánuco. Autor de Publicaciones de artículos científicos y de libros. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Email: gpozo@unheval.edu.pe. ORCID actualizado: https://orcid.org/0000-0002-8425-2373